

Наньєва Марія Іванівна

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Поняття дискримінації в галузі праці та занять визначено у міжнародно-правових актах. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року [1] та п. 1 Рекомендації МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. [2] термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору, шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або рівності можливостей чи поводження у галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №111 будь-яке розрізнення, недопущення або переваги відносно певної роботи, що ґрунтуються на її специфічних ознаках, дискримінацією не вважаються.

У законодавстві України загальне визначення поняття дискримінації сформульоване в п. 2 частини першої ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3], відповідно до якого дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та

можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

У ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» закріплено також визначення понять «пряма дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «позитивні дії» та ін.

Частиною другою ст. 22 КЗпП України передбачається, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Це означає, що до загальних гарантій укладення трудового договору слід віднести заборону дискримінації у процедурі укладення трудового договору. Не допускається відмова в укладенні трудового договору виключно за суб'єктивними критеріями (вагітність або наявність дітей, належність до певної статі, расі, національності, віросповіданню, переконанням, місцю проживання тощо) та іншими обставинами, які не стосуються ділових якостей працівника.

Чинним законодавством передбачена заборона дискримінації за певними ознаками. У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4] визначено поняття дискримінації за ознакою статі як дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Частиною 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забороняється дискримінація за ознакою статі.

Відповідно до частини другої ст. 6 Закону не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

позитивні дії.

Згідно з частиною третьою ст. 17 Закону роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

У ст.14 Закону України «Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» [5] закріплений принцип рівності перед законом та заборона дискримінації людей, які живуть з ВІЛ, та осіб, які належать до груп підвищеного ризику щодо інфікування ВІЛ. Відповідно до частини третьої зазначеної статті дискримінація особи на підставі наявності в неї ВІЛ-інфекції, а також належності людини до груп підвищеного ризику інфікування ВІЛ забороняється. Частиною першою ст. 16 Закону забороняється відмова у прийнятті на роботу людей, які живуть з ВІЛ, на підставі їх ВІЛ-позитивного статусу.

Дискримінація у трудових правах може мати не тільки прямий, але й непрямий, прихований, характер. Анкетування, тестування, співбесіди, які проводяться підприємствами, установами, організаціями недержавної форми власності, приховують багато перешкод для реалізації права на працю.

Непряма дискримінація визначена у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» як ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв

оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Згідно з частиною третьою ст. 22 КЗпП України вимоги відносно віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України. Ці та інші вимоги, встановлені законодавством, є додатковими при прийнятті на роботу окремих категорій працівників і не вважаються дискримінаційними, такими, що обмежують трудову правосуб'єктність особи.

Норми про заборону дискримінації вперше закріплені у ст. 3 проекту ТК України. Відповідно до частини першої ст. 3 законопроекту забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Отже, у частині першій ст. 3 проекту ТК України закріплена заборона прямої або непрямой дискримінації за 26 ознаками. Даний перелік підстав є відкритим, дискримінація забороняється й за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Потрібно відзначити, що перелік ознак дискримінації у частині першій ст. 3 проекту ТК України є більш повним порівняно з передбаченими ст. 1 Конвенції МОП №111. Єдине зауваження слід висловити щодо посилання на «інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання». Зі змісту частини

першої ст. 3 впливає, що у закріпленій в ній нормі враховуються тільки специфіка трудової функції працівника та умови її виконання і не враховуються ділові якості працівника. У зв'язку з цим пропонується внести доповнення до частини першої ст. 3 проекту ТК України: положення «іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» замінити положенням «іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями та не зумовленими специфікою трудовою функцією працівника або умовами її виконання».

Список використаної літератури:

1. Конвенція МОП про заборону дискримінації в галузі праці та занять 1958 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648.
2. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 р. №5207-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №31. – Ст.412.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року №2866-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
5. Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України (в ред. Закону України від 23 грудня 2010 року) //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст.167.